

D V被害者の平等な保護と職場の安全

Equal Protection for Victims of Domestic Violence
and Safety in the Workplace

澤 田 知 樹
Sawada, Tomoki

ABSTRACT

This article looks at two main elements: gender-based classification and protection for battered women in the workplace. First: Women and men are in different situations with regard to domestic violence. The increasing recognition by the courts and state legislatures across the country that domestic violence is a form of gender discrimination that occurs mainly against women strengthens the argument that gender-based classification is permissible as a means of remedying past discrimination.

Second: Looking at what states have already done to shape their laws in response to the workplace impact of domestic violence gives a sense of the needs of employees and employers as well as providing a basis of previous practice on which to draw. It would be a clear statement recognizing the impact of domestic violence in the workplace as well as a demonstration of legislative readiness to provide additional ways for employees, employers, and society as a whole to mitigate that impact.

はじめに

D Vの被害者が加害者のもとから離れようとするとき、加害者が執拗にそれを妨害しようとするのがよくある。その最たる例は、被害者が勤めている職

場に加害者が押しかけ嫌がらせを続けることである。この問題については先に発表した「DV被害者救済についてアファーマティブアクションの利用可能性⁽¹⁾」において述べたが、そこでの内容は、DVの被害者をひとつのクラスとして捉えアファーマティブな保護を行なうというものであった。この主張の概要は、DVの被害者には圧倒的に女性が多いことを重視し、DVの被害者女性をひとつのクラスとして保護するというものである。被害者の職場に加害者が押しかけてきて嫌がらせを続ける。さらに被害者に対してのみならず、その同僚などの職場の人々に対しても暴力を行なうなどをする。そのため、雇用者がそれを嫌って被害者女性を解雇することはよくあることである。そこでそれらの雇用における不利益扱いを、DV被害者女性に対する差別として捉えて、被害者に対してアファーマティブな保護を講じるという考え方である⁽²⁾。これに対しては、そのような不利益扱いは、従来の典型的な差別と同視することができるのか、被害者であることはクラスといえるのか、あるいはクラスと言えとしても安易にクラスを創設することには疑問があるのではないかといった慎重論も聴かれるところである⁽³⁾。

また、DV被害者に対する不利益な扱いを、DV被害者に対する差別と捉えることができたとしても、その雇用を守るにあたってのコストは雇用者が負担しなければならないのかといった疑問が生じる。DVを私的な問題としてではなく公的な問題として捉えるのであるならば、そのような問題に対応するにあたっては政府による積極的な働きかけが必要であり、そのためには公的な資金を拠出することも容認されることになると考えられよう。

そこで本稿では、被害者の保護について平等な保護という観点から考察し、そして被害者の雇用を守るに際してのそのコスト負担について述べる。第1章では、女性を有利に扱うあるいは女性にのみ提供される公的なサービスの可否について述べ、第2章ではジェンダーによる区分と平等保護条項の関係について述べる。第3章では、アファーマティブアクションの起源について少し記述する。そして第4章では、職場におけるDVについての対応に政府が働きかけ

ることの必要性について述べ、第5章では雇用者が被害者のために保護命令を求めることとその場合に被害者の意思との調整について述べる。それらによって、DV被害に対する公的な対応のひとつの可能性について考察・検証を試みようとする。

1. DV被害者はクラスか？

1) 女性に圧倒的に多い被害者

DV被害者が保護されるべきクラスであるということについて次のような主張がある。DVが継続して行なわれることを許容する根底にある問題を見過ごし、被害者が社会的経験の中で受ける差別について見落としていることにより、形式的平等を深く掘り崩しているDVとジェンダーによる威圧との関係について認識することを欠いてしまっている。この問題を単に個人の間の関係としてではなくむしろ社会的そして政策的問題として構成しなおすために、性別による差別という意味あいにおいてDVを見ることが重要である。DVを性別による差別であると理解するのであるならば、個々の被害者は、ジェンダーによる不平等の結果としての害悪に悩まされている人々の一種となる⁽⁴⁾。また、平等な保護について分析を行なうという目的では、DVをジェンダーによる差別として認識することにより、男性の被害者と女性の被害者は同様の状況にあるかどうかについての分析をより進めることになる。ジェンダーによる不平等という意味からDVについて考えるとき、男性と女性は同様の状況にあるわけではないことは明らかになってくる⁽⁵⁾。

では、具体的にある法律がその条文中において女性にのみ保護を提供するという規定を置いている場合に、その規定は平等保護に違反するか、つまり男性を保護しないことは男性に対する差別であると言えることができるであろうか。この問題についてのひとつのケースとして、カリフォルニア州において女性のみが利用できるシェルターサービスに公的資金を拠出することを規定している州法が、平等保護条項に違反するとして争われた Wood 判決がある⁽⁶⁾。

この事例は、DVの被害者となった男性たちがシェルターに保護を求めたが、彼等が男性であることを理由に入所を拒否されたものである。原告は、ジェンダーに基づく分類によりDVについてのシェルターや保護を与えるために公的資金を拠出する規定は、カリフォルニア州憲法の平等保護条項に反するとして訴え⁽⁷⁾、条文はジェンダーに基づいて区別を行い公的資金を拠出しているので、この条文は厳格な審査（Strict Scrutiny）によって審査によって判断されるべきであると主張した⁽⁸⁾。Sacramentoの裁判所は、DVという観点において男性と女性とが同様の状況にあるということを原告が十分に示すことができていないとして訴えを退けた。裁判所は、DVについての州や連邦の調査では女性の方が男性より被害者としてはるかに数多くかつ負傷しており、女性と男性の暴力被害体験は質的に異なっていることが見出されていることに基いて判断した。これらの調査事実が示すところにより、女性が体験したDVに深刻さや強度のレベルは、女性にDVからの保護のサービスを公的資金拠出により提供するに値する程度に達していると結論した⁽⁹⁾。

しかし、上訴裁判所はこれを一部覆し、カリフォルニア州憲法の下での平等保護条項の目的に照らしてDVの男性被害者と女性被害者は同様の状況にあると示し、いかなるやむにやまれぬ（compelling）州政府利益であっても女性のみ⁽¹⁰⁾にシェルタープログラムを公的資金拠出において提供するようなジェンダー分類を正当化することができないと判示した。上訴裁判所は、DVにおいて女性の方がはるかに多く負傷していることを認めたが、このようなサービスの必要性はやむにやまれぬ政府利益でとすることはできないと示した。さらに、平等保護の権利は個々人に保障された個人的権利でありグループに保障された権利ではなく、平等保護というものは、等しい保護を受けるについてはあまりにもグループが小さいという理由では否定されることはできないと示した。そして、訴えの対象となっていた条文について保護の範囲を男性にも広げるように改正するように指示した⁽¹¹⁾。

2) カリフォルニア州における平等な保護

先の判例はカリフォルニア州のものであるが、カリフォルニア州憲法の平等保護規定は、「何人も法による平等な保護を否定されない。」と規定している⁽¹²⁾。連邦憲法に同様の平等保護の規定があり、カリフォルニア州裁判所は「同様の状況にある人々は法律上同様の扱いを受ける。」と解釈している⁽¹³⁾。カリフォルニア州憲法と連邦憲法が同様の文言を用いているが、連邦裁判所が事例を審査するときにより緩やかな基準である中間的審査（intermediate scrutiny）基準を採用しているのに対し、カリフォルニア州裁判所はジェンダーによる分類について審査するときには厳格な審査基準を採用している⁽¹⁴⁾。厳格な審査基準の下では、州政府はその制定する法律がやむにやまれぬ政府利益を正当化できることを証明し、そしてジェンダーに基づく区別がその政府利益を上まわることが必要であることを証明するという負担を負う⁽¹⁵⁾。さらにカリフォルニア州裁判所は、ジェンダーに基づく分類はその分類が男性に対して有利かあるいは女性に対して有利かを問わず同等の基準で審査されると示している。法律条文の枠組みが女性に対してではなく男性に対する差別であることによって審査を逃れたりあるいは審査の基準が緩やかになることはない⁽¹⁶⁾と示している。

1996年にカリフォルニア州の平等保護条項は、州憲法第1編に31条を追加するという形で改正された。改正法31条(a)項によると、州政府は個人やグループを公的部門における採用、公的教育、公的部門との契約において、人種、性別、色、民族、出身国に基づいて差別したりあるいは有利に扱ってはならないと規定されている。改正法は現行の人種やジェンダーによる差別の禁止を再確認するのみならず、公的部門における採用、公的教育、公的部門との契約の領域で、いかなる個人やグループに対しても人種やジェンダーに基づいて有利な扱いを提供することを州政府に明確に禁じることによって、アファーマティブアクションを禁止することを追加した⁽¹⁷⁾。だが、31条は有利な扱いや差別を一般的に禁止しているが、幾つかの例外を規定している。31条は性別に基づくアファーマティブアクションという形態で有利な扱いを行なったりあるいは差

別したりすることを、州政府に対して一般的に禁止しているものの、31 項 (c) 項は、性別などによる真正な資格付与を禁止するものとしてこの条文を解釈してはならないと規定している。⁽¹⁸⁾ 今日のところ、裁判所は 31 条 (c) 項の例外におけるジェンダーによる分類に基づく法条文の枠組みについて特に言及していない。⁽¹⁹⁾

この改正に関係する訴えは、人種やジェンダーによる分類が絡む事例において厳格な審査を求めることは、31 条の効果によるものであると示してきた。31 条は、ジェンダーに基づいて有利な扱いをするプログラムはそれらを策定するにあたってやむにやまれぬ政府利益に適合するように詳細に作成されなければならないと解釈されてきた。さらに、31 条の下で有利な扱いを提供する政府のプログラムは、カリフォルニア州憲法に適合するには、単に連邦の平等保護条項で許容されているのみならず、それに適合することが求められていることを示している。さらに、州政府が疑わしい (suspect) クラスに有利な扱いを提供することについて—それは連邦憲法が許容しているが要求しているわけではない—この改正によりそれらの行為を除外することになる。⁽²⁰⁾

このように改正法は州のプログラムが「やむにやまれぬ政府利益」の実現のために必要である場合には、有利な扱いをすることを許容していると解釈できるかも知れない。もしそうであるとするならば「やむにやまれぬ政府利益」の内容はいかなるものであるかを明らかにすることが重要になってくるであろう。そしてDVの問題とそれから及ぼされる負の効果を抑止することがやむにやまれぬ政府利益であるならば、そのようなジェンダーに基づく分類も、カリフォルニア州憲法上許容されるものとなると考えることができるかも知れない。そのためにはDVによる社会に対する害悪について明らかにすることが必要となってくると考えられよう。

2. 平等な保護

1) 連邦平等保護条項

平等保護について考えるにあたってまず合衆国修正憲法第 14 条を見る。修正第 14 条は次のように規定する。いかなる州も如何なる人について法律の平等な保護を受けることを否定してはならない。⁽²¹⁾ 人種の民族的少数派に対する政府の意図的な差別は、厳格な審査を受け、その政府行為がやむにやまれぬ政府利益を正当化するものであることを要求される。⁽²²⁾ しかし、ジェンダーに基づく区分については中間的 (intermediate) 審査あるいはやや厳しい審査の基準が採用される。ジェンダーに基づく区分については、重要な政府目的 (important governmental objective) との実質的な関連があれば認められる⁽²³⁾ 州政府はジェンダーに基づく区分を維持するためには、きわめて説得力のある正当化事由を示すことが必要である。⁽²⁴⁾ 連邦最高裁は、ジェンダーに基づく区分については中間的審査の基準が採用され、州政府はその目的を正当化するには公正で実質的な関連を求められると判断した。⁽²⁵⁾ ジェンダーによる区分は重要な政府目的の達成のために必要でかつ目的を達成する手段との間に実質的関連があることを必要とする慈恵的な補償目的を示すことにより、立法枠組みの根底にある実際の目的に踏み込んだ審査を免れるものではないと示されている。⁽²⁶⁾

連邦政府は、いくつかの法条文における女性に対して有利なジェンダー区分を、平等保護の目的からは男性と女性は同様の状況にあるわけではないという事実に基づいて、支持している。例を挙げると、Michael M. v. Superior Court of Sumona Country において最高裁は、強姦罪においての刑事責任が、男性の年少の女性に対する行為について規定されていることにより、男性と女性が異なる扱いを受けることを支持した。十代の少女が性行為から受けるリスクは十代の少年のそれよりはるかに大きいこと、それらのリスクを防止するためそして十代の少女の妊娠を防止するためという重要な政府利益と実質的関連を有するから、当該法律は男性を不法に差別するものではないと示した。十代におけ

る妊娠に対してのしかかる社会的、医療的そして経済的結果は少女に対して絶大であり、少年に対してではないという事実を認めた。⁽²⁷⁾ Stewart 判事の同意意見では、十代の母親は生活保護を受ける可能性が高いこと、ハイスクールを中退すること、経済的に非常に困窮する状況に陥る可能性が高いことが経験的に証明されていることが述べられている。⁽²⁸⁾ 判決を出すにあたって最高裁は、ジェンダーによる区分が置かれた環境において男女は同様の状況にあるわけではないという事実を現実的に反映している法律条文を、当裁判所は継続して支持してきたと述べた。⁽²⁹⁾

また、軍関係の事例であるが、Rostker v. Gorlberg において最高裁は、選択的兵役法 (Military Selective Service Act) が男性のみの登録を求め、女性については行っていないことを合憲としている。最高裁は議会意図に言及し、戦闘任務に従事することから女性を除外することは、その生理的機能によることも理由の一部であることを含意していると示した。⁽³⁰⁾ あるいは Shlesinger v. Ballard においては、海軍では男性の士官はある一定期間内に昇進しなければ退役になるが、女性士官についてはそれと同等の期間内に昇進しなくても退役にはならないことを規定した連邦法を合憲とした。そのような異なる扱いは、平等保護条項に反するような差別にはならず、むしろ男性と女性の士官は同様の状況にないことを反映している。女性士官には洋上での長期任務に就くことが禁止されているからである。⁽³¹⁾ このように最高裁は、男性と女性が同様の状況になく、条文による区分がそれらの状況の違いに現実的に基づいて行なわれているときには、条文を支持している。⁽³²⁾

2) 事実上の差異とクラス区分

平等保護条項の下で効果のある主張をなすためには、次のことを示すことが必要条件となる。同様の状況になる二つあるいはそれ以上のグループを異なったマナーで扱うような区分を、州が採用していること。⁽³³⁾ 従って、ジェンダー差別を立証するためには、原告は不平等な扱いを受けていることについて審査を

受けるために、それに先行して同様の状況にあることを証明しなければならぬ⁽³⁴⁾。平等保護条項は、すべての人々に対して平等に適用されることを必ずしも求めているわけではなく、事実上の差異のある人々を法律を通じて同様に扱うことを求めているわけでもない⁽³⁵⁾。むしろ最高裁はジェンダーによる区分は差別的なものではなく、性別の違いにより同様の状況にあるわけではないという事実を反映した条文を支持している⁽³⁶⁾。最高裁は、立法府は女性に関わる問題について特に規定することができると明言することにより、異なった扱いは評価できると述べている⁽³⁷⁾。そして、ジェンダーに基づく区分は常に無効というわけではないと示している。問題となっている事項について立法府がカバーできる領域で男性と女性が同様の状況にあるという事実がないとき、平等保護条項に反しないとしている⁽³⁸⁾。

先に述べた Wood 判決では、女性は男性よりDVにおいてはるかに多くが被害者であり、そしてより深刻な負傷に悩まされていることを裁判所は認めている⁽³⁹⁾。このような裁判所の見識について、Dragiewicz と Lindgren は次のように主張する。女性の方が保護サービスを求めたり負傷したりしている例が多いという量的な不同を裁判所は認めているが、DVの本質やダイナミクスにおける質的そして量的差異の強度については認識し損ねている⁽⁴⁰⁾。そして、DVという観点からは三つの主要な理由から女性と男性は異なった状況にあると述べる。三つの主要な理由とは、男性による女性に対する暴力について歴史的に容認してきたこと、夫婦の財産について女性は男性に比べてより少なくしか享受できないこと、女性は男性のパートナーから暴力を受けることについて大きな不均衡があるということである⁽⁴¹⁾。これらの三つの要因により、暴力を受け受けた女性を対象とするシェルターやその他のサービスが継続する必要性を生じさせていると主張する⁽⁴²⁾。女性に対する暴力についての歴史的認容については多くの論者によって引用されているところである。また女性が夫婦財産に関して不平等にしか享受できないこと、あるいは女性が私的そして公的な場面のどちらにおいても従属的地位にあり、そのことがDVの原因、ダイナミクスそして結果に

直接的に結びついているとの主張もある。⁽⁴³⁾

ここで、暴力についての歴史的認容と従属的地位という要因は相俟って過去の差別を構成してきたと理解することも可能であるかも知れない。また、三つの要因である女性に対する暴力の頻度の重要性に関しては、一種の弱者に対する暴力・加害行為であると理解することも可能であるかも知れない。ここで、過去の差別するためには、是正手段を採らざるを得ず、これを禁止することは許されないとの考え方からすれば、歴史的に暴力を受けていた女性に対しては正措置が必要であると考えられることができるかも知れない。そして、そのような救済は過去の具体的差別の除去に限られるのか、それよりも広く過去における差別から生じた現在における不利益を含むべきであろうかについて考えるとき、女性の従属的地位という状況は過去の差別であるかも知れないし、また過去の差別から生じた現在の不利益かも知れないと考え得よう。人種についてはあるが、これを問題にしたのが、過去の差別のための黒人に対する優遇措置の問題であった述べられる。⁽⁴⁴⁾ 次章においてアフーマティブアクションについてその起源を少し見てみることにする。

3. アフーマティブアクションの起源

アフーマティブアクションという語がより特別な意味として用いられるようになったのは Kennedy 大統領や Johnson 大統領により発せられた大統領命令 (Executive Order) の下である。これらの大統領命令は、公民権運動と平行に起きたものだが、公民権法 (Civil Rights Act) の制定と前後して発せられた。⁽⁴⁵⁾

1961 年に Kennedy 大統領により発せられた大統領命令第 10925 号⁽⁴⁶⁾により、連邦政府と契約を取り交わす経営者は人種、信条、色、出身国に基づく雇用差別を行なうことを禁止された。雇用における人種差別を禁止する大統領命令は 1941 年に最初に Roosevelt 大統領によって発せられたが、⁽⁴⁷⁾ Kennedy 大統領による命令は差別を禁止するのみならず、人種、信条、色、出身国を問わずに採

用することを保障するアファーマティブアクションを講じるように、連邦政府との契約者に要求する最初のものであった。⁽⁵⁰⁾大統領命令の意味内容からして、このアファーマティブアクションを講ずるように求めることは「差別禁止」以上の何かを意味するものであった。⁽⁵¹⁾だが、この命令は具体的な要求あるいはアファーマティブアクションの例を示していなかった。要求したことは新しかったが、この命令にはほとんど告知するものがなかった。⁽⁵²⁾

公民権法が議会通过した一年後の1965年、我々が現在用いている意味でのアファーマティブアクションという語をもたらしたのはJohnson大統領の発した大統領命令第11246号であった。⁽⁵³⁾そのおおまかな内容は、1965年以後、連邦政府と1万ドル以上の契約をなす業者や請負業者は、その契約中に「平等な機会」の条項を入れなければならない、そして差別が起きないことを保障するために「アファーマティブアクション」を講じなければならないとなった。大統領命令11246号は契約者に差別禁止を求めるという点では先行する命令と同じであったが、さらに命令が遵守されているかを監視するために新しい機関が創設された。連邦契約遵守局（Office of Federal Contract Compliance : OFCC）である。⁽⁵⁴⁾なお、この時点ではまだ命令には差別禁止の対象に女性は含まれていなかった。1967年に大統領命令11375号により修正され、性別による差別が禁止の対象として追加された。⁽⁵⁵⁾

より重要なことは、OFCCは1968年より一連の行政命令を発し、アファーマティブアクションの義務の内容について具体化した。OFCCは、連邦政府と契約する企業に対して問題となっている領域を確定するために「アファーマティブアクション導入プログラムの文書化」を求めた。もし、雇用者がマイノリティの被用者が不利に扱われていることを見つけたときには、「完全な平等雇用機会を達成するための具体的な目標と日程表」を作成するように求められた。⁽⁵⁶⁾さらに1969年、OFCCは命令4号を発し、文書化されたアファーマティブアクションの詳細化を進めた。やや遅れて1971年にOFCCは命令4号を改正し、アファーマティブアクション計画に女性を含むように求め、女性の雇

用状況の調査やジェンダーによる不利益扱いを是正するための目標と日程表の作成を加えることを求めた。⁽⁵⁷⁾

以上のように、アファーマティブアクションの起源について簡単に記述したが、アファーマティブアクションは当初においては雇用差別の是正という脈絡で現れてきたのである。最初はその差別禁止対象に女性は含まれていなかったが、その後の改正により女性も差別禁止対象に含まれるようになった。そして、今日においてはDVに取り組むにあたって平等保護やアファーマティブアクションについて考察されている。ここでアファーマティブアクションが雇用差別の禁止で現れたものであるならば、DVの被害者女性に対する雇用の保証という考え方や主張は新たな意味を持つものとして捉えられ考察されていかなければならないと考えることができるかも知れない。次章では被害者女性に対する雇用についての配慮に関する考え方について述べていく。

4. 職場に持ち込まれるDVと政府によるアファーマティブな役割

1) 職場に持ち込まれるDVによる損失

アファーマティブアクションは、公的機関における雇用や公的学校・大学への入学について、差別を受けていたクラスに対して優遇措置を講じるものであるが、民間に対して政府が何らかの積極的な（アファーマティブ）働きかけを行なうことを考えることはできるであろうか。このテーマについて Marcy L. Karin は次のように主張する。職場におけるDVによる影響を減じるについて、職場はより大きな積極的役割を担うことができる。そしてこれを実行するために最善の方法は連邦政府によるアプローチである。職場におけるDVに直接に対応し、そして被害者やそのまわりの人々に対する影響を減じるためにこの問題に取り組むには、社会的な解決方法が必要となるであろう。この問題を扱うにあたって、連邦政府や州政府の適切な役割について憲法上の問題や連邦制に関わる問題が絡む複雑な法領域の課題について考慮するには、連邦政府による

アプローチが適していると考えられよう。連邦政府が果たす重要な役割があり、そして創造的で憲法にも適合するような役割ができるであろうと考える。⁽⁵⁸⁾ するためには、DVの問題は「私的な」問題として認識されてきたことに対応するにあたって、職場における基準を変えていくためには法律をどのように機能させることができるかを考えなければならない。⁽⁵⁹⁾

DVの被害者が勤める職場に加害者が押しかけて来て嫌がらせをすることにより被害者やその同僚について職務に支障を来たし、そのことを雇用者が嫌って被害者である被用者を解雇することはよくあることである。米国の会計検査院（General Accounting Office : GAO）の報告によると、DVの原因も相俟って解雇される被害者は20～25%あり、虐待の結果により休暇を取る被害者は55～58%に達する。⁽⁶⁰⁾ また国家雇用法計画（National Employment Law Project）によると、56%のDV被害者が一ヶ月に少なくとも5回以上遅刻し、28%は一ヶ月に5回以上早退し、54%は一ヶ月に3回以上休んでいる。そして74%の被害者は職場で嫌がらせを受け、さらに96%の被害者はDVにより職務を遂行する能力に支障をきたされている。⁽⁶¹⁾ これらの暴力による影響は当然職場の同僚にも及ぶ。その結果、年間800万日にも及ぶ有給勤務が失われている。これは32,114件のフルタイムの職務に相当する。⁽⁶²⁾ そして失われた生産性は計算上30～50億ドルにも昇る。⁽⁶³⁾ これには行政上の負担を含まない。行政上、失業に対する補償や職業トレーニングのための費用がかかる。⁽⁶⁴⁾ さらに医療費や雇用者についての保険料の上乗せが加わる。⁽⁶⁵⁾

経済的なコスト負担に加えて、雇用者には雇用者としての責任を追及するための訴訟に直面することが増加する。DVを防止するための適切なポリシーを実施しなかったことについて雇用者の責任が問われる。⁽⁶⁶⁾ この領域において最も多いのは州法に基づく損害賠償訴訟である。州法は同様の連邦法より保護に厚いことが多い。⁽⁶⁷⁾ 最もよくある主張は、不当な解雇である。このような事例では通常、雇用者は被用者の解雇を決定する。これは、被害者が暴力による脅威から自分の安全を確保するために辞職するか、あるいは雇用者が、被害者が職場

にることによって暴力がもたらせられることを恐れるかによるものである。⁽⁶⁸⁾
解雇についての一般的原則では、雇用者はその意思で被用者をいつ何時でも解雇できるが、これには二つの例外がある。ひとつは、保護を受けるクラスの人を解雇することを禁止する差別禁止法によるもの。⁽⁶⁹⁾いまひとつは、解雇された被用者が公的政策に違反する不当な解雇であることを主張したとき判例法により例外が拡張されてきたものである。そして少なくとも25の州がDVから生じた要因の結果として被用者が解雇されたときの雇用者の責任を認めている。⁽⁷⁰⁾

このように、被害者の職場においての地位が少しずつではあるが改善されているようである。そのためのコストは雇用者が負担することになるであろうが、そのことを恐れて雇用者は最初から女性の雇用に慎重になるという可能性も生じるかも知れない。それに対して女性に対する雇用差別としての訴えが起こされたときには、おそらく原告の主張は認められるであろう。⁽⁷¹⁾そのときにはそのコストはやはり雇用者が負担することになるであろう。だが、それにより経営を圧迫されその結果事業縮小を余儀なくされたり、さらには倒産に至ることもあるかも知れない。そのような場合における失業者に対する補償や、あるいは経営危機に陥った企業を公的資金注入によって救済しようとするなら、それは公的なコスト負担となる。また、DVを公的な問題と捉えるのであるならば、それに対応するためには公的機関が公的資金を拠出して対応することが必要となってくると考える。いずれの経過をたどっても、公的な資金の拠出が必要であると考えられようが、そのために必要なプロセスや法整備はいかなるものが必要であるかあるいは適切であるかを考えていかなければならないであろう。

2) 損害賠償は事後的に機能するのみ

損害賠償は事後的にのみ機能し、防止についてはほとんど何も機能しないことが指摘されている。雇用者や被用者のために現存する制度はDVの事件に対し反作用的に対応する「事件に焦点をあてた」方法にかたよっている。⁽⁷²⁾被用者は損害賠償の法理においては暴力が起きた後にのみ救済を求めることができ、

防止することについて何もなすことはない。⁽⁷³⁾「広く行き渡っている会社の態度」は、「悲惨な暴力が起きるまでは」雇用者はDVに関して表明する必要は否定されているという態度である。⁽⁷⁴⁾

近年では、州法のレベルにおいて損害賠償以外の被害者保護策を創設しているところが増えている。その保護策には三つのトレンドが見られる。⁽⁷⁵⁾第一には、暴力に対応するために休暇をとることを認めることである。これは例えば、刑事犯の被害者が法廷のプロセスに参加するための休暇を与えることであるが、その対象は検察の召喚に応じて出頭することや証人として裁判所に出廷することなどに限られていることがほとんどである。⁽⁷⁶⁾また民事上の保護命令を求めるための手続に出頭するための休暇を認めている州や、精神的なものを含めた医療行為を受けるための休暇やシェルターなどの保護施設への入所手続のための休暇を認めている州もある。⁽⁷⁷⁾だが、それらの休暇のほとんどについて給与は支払われない。⁽⁷⁸⁾

第二には、被害者である被用者に失業補償について付加的な保護を与えることである。通常は失業補償は解雇された被用者のみが利用できる。ほとんどの州では「十分な理由」(good cause) なしに自発的に辞職した被用者は補償を受ける資格がない。⁽⁷⁹⁾近年、増加しつつあるトレンドは、「十分な理由」の定義にDVから自分やその子どもたちを保護することも含ませる規定をもつ州法である。⁽⁸⁰⁾

第三には、被害者に便宜を与えるように雇用者に求める司法判断である。州の差別禁止法の下で被害者の保護をはかろうとするものである。Reynolds v. Faster において New York の州裁判所は、New York Department of Correction がDVの被害者に職場の規定を守らなかったことを理由に便宜を与えなかったことは不適切であると判断した。被害者は休暇を取ってシェルターに居住していたが、その住所を職場に知らせなかったことが職場の休暇規定に反するとされた。州裁判所は、DVの被害者が休暇中に自宅を離れて過ごすことができるように職場の休暇規定を変更することは、雇用者に対して不当な負担とはなら

ないと示した。⁽⁸¹⁾これらの三つのトレンドは、被害者により多くの保護を与えるものである。

ここでひとつ確認しておくことがある。被害者は、DVによる被害を受けたこと。これがいわば一次被害である。そして、その後被害者の職場において加害者による嫌がらせが続き、それにより被害者が職場を解雇されるあるいは辞職に追い込まれる。これがいわば「二次被害」であると考えられよう。先の節で述べた雇用者の不当解雇に対する損害賠償はこの「二次被害」に対する補償であるのに対し、この節で紹介した三つのトレンドのうち第一と第三は「二次被害」を事前に防ごうとする方策であると考えられることもできるかも知れない。先の節で述べたような「不当な解雇の訴えが起きるまでは知ったことか」と言わないばかりの態度に比べれば、一定の前進が見られると言うことができるかも知れない。

5. 雇用者と保護命令

1) 雇用者にも保護命令申請を認めるか

被害者が不当に差別されることのないように法整備を行なうことが必要であるが、それではそのために要する費用を誰が負担することになるのだろうか。DVの被害者であることを理由に解雇がなされることが不法であるとして企業に対し損害賠償を課すこともできるが、それでは企業の負担が増大する。DVを公的な問題として政府がコミットすることを推し進めるのであれば、DVに対応するための費用は政府が負担することつまり公的資金を拠出することになると考えることができよう。

また被害者が不当に差別されることのないように職場を変革していくことを考えるのであれば、企業は被害者保護のためにいかなる手法を採用することが可能であるかを考えなければならない。これは被害者の解雇を事前に防ぐ方法でもあるが、それにかかる費用についても考察しなければならないであろう。これについて Karin は次のような三つの提案を示している。第一は、職場でのDV

は社会問題でありそれと取り組み適切に対応していくことを具体化するための法案を再構成していくこと。第二は、雇用者が独自の資格において保護命令を求めることができるようにすること。第三は、暴力防止等を講じた雇用者のための税額控除を設けることである。⁽⁸²⁾ここでは、第二の提案である雇用者に保護命令申請の資格を与えることについて見てみる。

なぜ、雇用者に保護命令を求めることを認める必要があるのだろうか。被害者である被用者は、様々な理由から保護命令を求めようとしないことがある。そこで被用者が保護命令を求めないときには、雇用者が保護命令を求めることが認められるべきである。⁽⁸³⁾雇用者が保護命令を求めることにより、被害者の現在の住所を加害者に知られる恐れがなくなる。⁽⁸⁴⁾雇用者に保護命令申請の資格を与えることについては、連邦レベルで提案されるべきであるが、実業界ロビーはそのような制度について州を基本とした法整備を求めている。⁽⁸⁵⁾いくつかの州法の例を見てみると、カリフォルニア州は雇用者に保護命令申請を認めた最初の州である。⁽⁸⁶⁾カリフォルニア州がそのような法律を制定したことにより、他の州にも雇用者に保護命令申請権を与える州が現れた。⁽⁸⁷⁾

基本的な構造として、保護命令は将来の暴力を防止するために設けられたものである。⁽⁸⁸⁾それらは過去の不法について言及するのではなく、防止の手法として用いられる。それぞれの州法は、雇用者が誰のために保護命令を申請できるかという点で様々である。カリフォルニア州法では、暴力のターゲットとなっている被用者についてのみ雇用者は保護命令を申請することができる。⁽⁸⁹⁾州の裁判所によると被用者とは加害者によって特定されていることを必要としない。⁽⁹⁰⁾それに対して、アリゾナ州やネバダ州では職場においては如何なる人についても雇用者が保護命令を申請することが認められている。それらは保護の対象が被用者に限定されない。⁽⁹¹⁾コロラド州では被用者に差し迫った危険が存在するならば、職場（business）の名で被用者の保護のための保護命令を発することができ。⁽⁹²⁾

ここで被害者は自分自身のために保護命令を申請することができるが、雇用

者はその他の被用者のために保護命令を求めることを望む⁽⁹³⁾。誰を保護するために保護命令を求めることができるかは、それぞれの州法によって様々であるため、州法の条文の如何によって保護の対象となる人が異なってくることになる。被害者が望む保護命令（それは自分自身が対象であるが）の内容と、雇用者が望む保護命令の対象とが異なるとき、あるいは被害者が自身について保護命令を望んでいないときに雇用者が被害者のために保護命令を求めようとするとき、被害者の意思はいかに斟酌されるであろうか。

2) 被害者の意思

雇用者が独自に保護命令を申請できることは、ひとつの前進である言えるかも知れない。だが Karin は次のように主張する。それらにより、保護命令を得るかどうかそしていつ申請するかという選択を被害者の手許から奪ってしまうことになる。雇用者に申請権を与えることは、雇用者が申請するにあたって被害者の同意を得ることを必要とするわけではない。しかし、雇用者は被害者と協議することを求められるであろう。協議は被害者に、いつ申請が行われるかを知らせたり参加する機会を与えたりするために必要であるが、同意はあれば好ましいが、要求されることはない。なぜなら、それらの命令が職場の他の人々を保護することの可能性が勘案されていないからである⁽⁹⁴⁾。またこの提案により被害者が自身の保護命令申請の資格を奪われることはない。雇用者が保護命令を申請するにあたっての最終的な決定は雇用者がなすが、被害者が雇用者の保護命令申請へのプロセスへの参加を望むのであれば、彼女にも役割を分担することを保障するものである⁽⁹⁵⁾。

このあたりは、必要的逮捕やノードロップ政策と類似しているところがあるかも知れない。必要的逮捕は警察官から逮捕するか否かの裁量を奪ってしまう⁽⁹⁶⁾ものであり、ノードロップ政策は検察官の訴追するか否かの裁量をなくしてしまうものである⁽⁹⁷⁾。しかし、論者の主張は次のようである。必要的逮捕やノードロップ政策と異なり、この提案による方法は、雇用者を警察官や検察官と同

様の地位に置くものではなく、保護命令を申請することを雇用者に必然的に求めるものではない。加害者から狙われている被害者と協議した後に、雇用者は保護命令を申請しないことを選ぶこともできる。警察官は逮捕するか否かを判断するにあたって他の人々の安全について考慮することが求められるが、雇用者には保護命令を申請するか否かを判断するにあたって職場における他の人々の安全を保障することの義務について考慮することが求められる。また、雇用者は被害者の証言を用いることを必要とせず、あるいは被害者に参加を強制することも必要としない。⁽⁹⁸⁾

このように、雇用者に保護命令の申請を許すことは、必然的に被害者がプロセスに参加することを求められるものではなく、その点では被害者の意思は尊重されているとすることができるかも知れない。ノードロップ政策においては一旦プロセスが進行し始めると、被害者は必然的に参加を要求され、参加を拒否すればなんらかのペナルティが課される。⁽⁹⁹⁾被害者は検察官が決めたプロセスに全て従わなければならない、そのうちひとつでも拒否しようとするのならば、訴えを取り下げるしかない。まさに“All Agencies or All Victims”⁽¹⁰⁰⁾であると言ったことができるかも知れない。

ここで雇用者に保護命令を申請することを認めることにより雇用者の職場安全保持義務を免じたりあるいは拡張したりするものではないことを忘れてはならない。この義務を怠ったときには雇用者は損害賠償の義務を負う。しかし、DVという加害者がいる事例において安全確保の義務を雇用者のみに負わしめるべきであろうか。DVを公的問題として捉えるのであれば、政府が何らかの役割を担い幾分の負担を負うべきであると考えられるかも知れない。先に少し触れたように、Karinは雇用者の費用負担について税額控除を認めることを主張する。税額控除も効果的な手法のひとつであると考えられるが、さらに企業がDVの「二次」被害の防止のためのポリシーないしプログラムを策定したときには、政府がそれらに対して公的資金を拠出して補助することは許されるであろうか。この課題についてはさらに検証・考察を続ける所存である。

これを日本的手法で考えるのならば、企業が策定したDV防止プログラムに政府が補助金を交付するという手法であるかも知れない。企業がDV防止プログラムを策定しそれを主務官庁に提出し補助金の受給を申請する。それについて主務官庁が認可すれば補助金が交付されるといったプロセスが想定されるかも知れない。その前提としてそのような権限を担当の行政機関に付与する法律の制定が必要であり、また予算配分も重要な問題である。これらは「国会の立法裁量」と言ってしまうればそれまでであるが、DVを公的な社会問題として扱うという認識を敷衍することにより立法化への契機を進めることができるかも知れない。

むすびにかえて

DV被害者に対する公的サービスの提供についてジェンダーによる区分がなされているとき、それは平等保護条項に反するか否かについて、連邦裁判所においては中間的審査の基準が妥当することが確立しているが⁽¹⁰¹⁾、州裁判所においてはWood判決のように厳格審査の基準を採用するものも見られる。厳格審査の基準か中間的審査の基準を採用するかによって、その審査の対象となる政府行為の重要度が異なってくる。厳格審査であればやむにやまれぬ政府利益であることを証明することが必要であるが、中間的審査であるならば重要な政府利益であることを示せば足りる。この違いにより、DVを公的な問題として扱うときに、DV被害者を保護することは重要な政府利益なのかそれともやむにやまれぬ政府利益のどちらなのかを考えなければならないことになるかも知れない。では、政府利益の重要度の違いは何によってもたらされるのであろうか。議会が意図した重要度について十分な説明ないし証明がなされ、それらを裁判所が認めたのならば、「やむにやまれぬ」あるいは「重要な」となるのであろうか。これは立法府と司法府の関係についてのテーマでもあったと考えられよう。あるいは連邦裁判所と州裁判所が異なる審査基準を採用しているのは、結局のところ裁判所の判断によるものであるから、裁判所がどのような審査基準

をもって事例に臨むかは、裁判所の自由な判断に任せられると考えられる。いずれにしろこれらは憲法上のテーマであるので、それらのテーマと平等保護やアファーマティブアクションの関係については、さらに考察が必要であると考ええる。

次に、雇用における被害者の保護についてはそのコストを雇用者のみが負担するのかあるいはなんらかの形で政府が負担するのであろうか。先に見た論者の主張では税額控除という手法を通じて政府が私人である雇用者を補助するという方法が見られた。ここでもし税額控除よりさらに進んで、雇用者に対する補助金の支給を考えることはできるであろうか。民間企業の職場、つまり私人の営利的活動に対して公的資金の拠出を行なうには、かなりの強度な正当化事由が求められると考えることができるかも知れない。反対に、DVが公的な社会問題であり政府の積極的な働きかけが必要であるとするのであれば、それに対する公的資金の拠出であって、私企業に対する拠出とは性格的に異なるとの主張も可能であると考えられるかも知れない。これらの調整ないし整合を論理的に構築するにあたって、DVへの対応は「重要」であるか「やむにやまれぬ」かの違いによって、その論理を構築するにあたっての難易度が異なってくるかも知れない。

また、雇用者に対しても保護命令に申請を認めることはひとつの前進であるかも知れない。DVによって被害者が受けた負傷等とDVから逃れてきた被害者やあるいはその近辺の人々に対する嫌がらせや暴力とを、それぞれ一次被害、二次被害と考えるならば、この二次被害を防ぐ手法が講じられることも必要であろう。雇用者がその独自の資格で保護命令を申請するとき、被害者の意思は斟酌されることになるが必ずしも雇用者はこれに拘束されるわけではない。また、雇用者が保護命令を受けるにあたってのプロセスに、被害者が必然的に参加しなければならないわけではない。この点で、ノードロップ訴追が被害者の意思に関係なくプロセスを進め、そして被害者をプロセスへの参加へと強制するところとは異なる。雇用者は保護命令を申請するにあたって被害者と事前に

協議しそしてプロセスへの参加についても被害者が望むのであれば参加することができる。この手法はより被害者の意思を重視するものであると考えることができるかも知れない。州法において導入されている例が幾つかあるが、この手法が適切に機能しているかどうか、つまり必要的逮捕やノードロップ政策のように予期せぬ結果が生じていないかなど、についてはさらに調査・検証を進める所存である。

注 釈

- 1) 拙稿「DV 被害者救済についてアファーマティブアクションの利用可能性」経済理論 352 号（和歌山大学経済学会 2009 年）85, 107 頁。
- 2) Jessie Bode Brown, The Cost of Domestic Violence in the Employment Arena : A Call for Legal Reform and Community-Based Education Initiative, 16 Virginia Journal of Social Policy and the Law 1 (2008) .
- 3) Deborah A. Widiss, Domestic Violence and the Workplace : The Explosion of State Legislation and the Need for a Comprehensive Strategy, 35 Florida State University Law Review 669 (2008) .
- 4) Julie Goldscheid, Domestic and Sexual Violence as Sex Discrimination: Comparing American and International Approaches, 28 Thomas Jefferson Law Review 355, 375–76 (2006) .
- 5) Molly Dragiewicz and Yvonne Lindgren, The First Annual American Bar Association Domestic Violence Commission and Journal of Gender, Social Policy and The Law Domestic Violence Dedicated Section: The Gendered Nature of Domestic Violence: Statistical Data for Lawyers Considering Equal Protection Analysis, 17 American University Journal of Gender, Social Policy & the Law 229 , 234 (2009) .
- 6) 84 Cal. Rptr. 3d 332, 350 (Ct. App. 2008) (holding that organizations that provide services to victims of domestic violence should receive the same grants under California statutes as any other organization, regardless of the gender of the victims) .
- 7) *Id.* at 338.
- 8) Woods v. Horton, 84 Cal. Rptr. 3d 332, 340 (Ct. App. 2008) .
- 9) *Id.*, at 342, 343.
- 10) *Id.*, at 350.
- 11) *Id.* at 347, 349.
- 12) Cal. Const. art. I, § 7 (a) (amended 1979) .
- 13) People v. Eric J. (In re Eric J.), 601 P.2d 549, 553 (Cal. 1979) .
- 14) Koire v. Metro Car Wash, 707 P.2d 195, 202 (Cal. 1985) .

- 15) Michael M. v. Superior Court of Sonoma County, 450 U.S. 464, 470 (1981).
- 16) Connerly, 112 Cal. Rptr. 2d at 26.
- 17) Cal. Const. art. I, § 31 (a).
- 18) *Id.* § 31 (c).
- 19) Hi-Voltage Wire Works, Inc. v. City of San Jose, 12 P.3d 1068, 1087–90 (Cal. 2000).
- 20) Connerly, 112 Cal. Rptr. 2d at 27, 28.
- 21) U.S. Const. amend. XIV, § 1.
- 22) Woods v. Horton, 84 Cal. Rptr. 3d 332, 346 (Ct. App. 2008).
- 23) Michael M. v. Superior Court of Sonoma County, 450 U.S. 464, 468–69 (1981).
- 24) Miss. Univ. for Women v. Hogan, 458 U.S. 718, 724 (1982).
- 25) Reed v. Reed, 404 U.S. 71, 76 (1971).
- 26) Weinberger v. Wiesenfeld, 420 U.S. 636, 648 (1975).
- 27) Michael M., 450 U.S. at 471, 473, 475–76.
- 28) *Id.* at 479.
- 29) *Id.* at 469.
- 30) Rostker v. Goldberg, 453 U.S. 57, 76, 78, 79, 83 (1981).
- 31) Schlesinger v. Ballard, 419 U.S. 498, 508 (1975).
- 32) Parham, 441 U.S. at 354.
- 33) People v. Eric J. (In re Eric J.), 601 P.2d 549, 553 (Cal. 1979).
- 34) Rostker v. Goldberg, 453 U.S. 57, 78–79 (1981).
- 35) Rinaldi v. Yeager, 384 U.S. 305, 309 (1966).
- 36) Michael M., 450 U.S. at 469.
- 37) Weinberger v. Wiesenfeld, 420 U.S. 636, 653 (1975).
- 38) Caban v. Mohammad, 441 U.S. 380, 398 (1979).
- 39) Woods v. Horton, 84 Cal. Rptr. 3d 332, 343 (Ct. App. 2008).
- 40) Molly Dragiewicz and Yvonne Lindgren, *Supra* note 5, at 243.
- 41) *Id.* citing The Public Nature of Private Violence: The Discovery of Domestic Abuse (Martha Albertson Fineman & Roxanne Mykitiuk eds., 1994) ; R. Emerson Dobash & Russell P. Dobash, Violence Against Wives: A Case Against the Patriarchy (1979).
- 42) *Id.*
- 43) Holly A. Williams, Comment, Reaching Across Difference: Extending Equality's Reach to Encompass Governmental Programs that Solely Benefit Women, 13 UCLA Women's Law Journal 375, 400–401 (2005).
- 44) 402 U.S. 43 (1971).
- 45) 松井茂記「アメリカ憲法入門(第6版)」(有斐閣2008年) 313頁。
- 46) 同文献。
- 47) Martha S. West, The Historical Roots of Affirmative Action, 10 La Raza Law Journal 607, 612 (1998).

- 48) 26 Federal Register 1977 (1961).
- 49) Developments in the Law-Employment Discrimination and Title VII of the Civil Rights Act of 1964, 84 Harvard Law Review 1109, 1208-82 (1971).
- 50) 26 Federal Register 1977 ss31.
- 51) West, *Supra* note 47, at 612.
- 52) *Id.* at 612,613.
- 53) Executive Order No.11246, 3 C.F.R. 339 (1965).
- 54) *Id.*
- 55) 3. C.F.R. 684 (1976).
- 56) 41 C.F.R. 60-1,4 (a) (1969).
- 57) 41 C.F.R. 60-2,1 (1971).
- 58) Marcy L. Karin, Changing Federal Statutory Proposals to Address Domestic Violence at Work: Creating a Societal Response by Making Businesses a Part of the Solution, 74 Brooklyn Law Review 377,379 (2009).
- 59) *Id.* at 380.
- 60) U.S. GEN. ACCOUNTING OFFICE, DOMESTIC VIOLENCE: PREVALENCE AND IMPLICATIONS FOR EMPLOYMENT AMONG WELFARE RECIPIENTS 7-9, 18-19 (1998).
- 61) NAT'L EMP. L. PROJECT (NELP), UNEMP. INS. for Survivors of Domestic Violence 1 (2003).
- 62) Nat'l CTR. for Injury Prevention & Control, CTRS. for Disease Control & Prevention (CDC), Costs of Intimate Partner Violence against Women in the United States 1 (2003), at 19.
- 63) Karin, *Supra* note 58, at 383, citing Press Release, Senator Patty Murray, Murray Introduces "SAFE Act" to Help Domestic Violence Victims (Sept. 29, 2005)
- 64) Too Much, Too Long? Domestic Violence in the Workplace: Hearing Before the Subcomm. on Employment and Workplace Safety of the S. Comm. on Health, Education, Labor and Pensions, 110th Cong. 5 (2007).
- 65) H.R. 2395, § 2 (4).
- 66) Kyle Riley, Employer TROs Are All the Rage: A New Approach to Workplace Violence, 4 Nevada Law Journal 1, 3 (2003).
- 67) Gantt v. Security, USA, 356 F.3d 547, 563-64 (4th Cir. 2004).
- 68) Deborah A. Widiss, Domestic Violence and the Workplace: An Analysis of Emerging State Legislation, 35 Florida State University Law Review 669 (2008).
- 69) Karin, *Supra* note 58, at 386.
- 70) *Id.* at 386, citing Margaret Graham Tebo, When Home Comes to Work, 91 A.B.A. J. 42, 44 (2005).
- 71) Jessi Bode Brown, *Supra* note 2.

- 72) Widiss, *Supra* note 68.
- 73) Kyle Riley, Employer TROs Are All the Rage: A New Approach to Workplace Violence, 4 Nevada Law Journal 1, 25 (2003).
- 74) NAT'L INST. for Occupational Safety & Health, CTRS. for Disease Control & Prevention, Publ'n NO. 2006-144, Workplace Violence Prevention Strategies and Research Needs § 2 (2006)
- 75) Karin, *Supra* note 58, at 392.
- 76) D.C. CODE § 1-612.03 (2001) (certain city employees have access to paid leave to serve as a witness in a case in which the city is a party) ; ORE. REV. STAT. § 659A.190 (2007).
- 77) Legal Momentum, 50-State Overview: Employment Protections for Victims of Domestic and Sexual Violence 1 (2006).
- 78) Legal Momentum, Know Your Rights: Time Off to Participate in Criminal Proceedings 1 (2005).
- 79) Ohio Department of Job and Family Services, Unemployment Compensation FAQ's,
- 80) Karin, *Supra* note 58, citing Bonnie Campbell & Marcy L. Karin, Beyond "Going Postal" : Responding to Everyday Violence in the Workplace, 7 WORKPLACE VIOLENCE PREVENTION REP. 1, 1 (2001) .
- 81) Reynolds v. Fraser, 781 N.Y.S.2d 885, 887-88, 891 (N.Y. Sup. Ct. 2004).
- 82) Karin, *Supra* note 58, at 399,400,416.
- 83) SHRM has proposed a Model Workplace Violence Act toolkit to "promote" and otherwise support state efforts to pass legislation that offers employers this tool. Press Release, Soc'y for Human Res. Mgmt., SHRM Releases New Legislative Proposal.
- 84) Workplace Violence Safety Act, CAL. CIV. PROC. CODE § 527.8 (2007).
- 85) ARIZ. REV. STAT. ANN. § 12-1810 (2003) ; ARK. CODE ANN. § 11-5-115
- 86) Scripps Health v. Marin, 85 Cal. Rptr. 2d 86, 89, 94 (Ct. App. 1999).
- 87) CAL. CIV. PROC. CODE § 527.8 (a).
- 88) USS-POSCO Indus. v. Edwards, 4 Cal. Rptr. 3d 54, 56 (Ct. App. 2003).
- 89) ARIZ. REV. STAT. ANN. § 12-1810E, F.2 (2003).
- 90) COLO. REV. STAT. ANN. § 13-14-102 (4) (b) (2007).
- 91) Karin, *Supra* note 58, at 406.
- 92) ARIZ. REV. STAT. § 13-4434.
- 93) Workplace Violence Protective Orders: Hearing on A.B. 429 Before the Cal. S. Comm. on the Judiciary, 2005-2006 Reg. Sess. 3-4 (2005).
- 94) Karin, *Supra* note 58, at 408,409.
- 95) *Id.*
- 96) Castle-Rock v. Gonzales, 545 U.S. 748 (2005) (No. 04-278), at 6.

- 97) Erin L. Han, Mandatory Arrest And No-Drop Policies: Victim Empowerment In Domestic Violence Cases, 23 B.C. THIRD WORLD L.J. 159, 181 (2003).
- 98) Karin, *Supra* note 58, at 410.
- 99) Cheryl Hanna, No Right to Choose : Mandated Participation in Domestic Violence Prosecutions, 109 Harvard Law Review 1849, 1866 (2002).
- 100) Donna Coker, Crime Control and Feminist Law Reform in Domestic Violence Law : A Critical Review, 4 Buffalo Criminal Law Review 801, 822 (2001).
- 101) 松井, 前掲 45, 318 頁。